

ศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคตะวันออก

ในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร

The Potential of Agricultural Promotion Officers

to Promote and Develop Agriculture in the Eastern Region

นภาพรรณ โตสติ¹ จินดา ขลิบทอง¹ เฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ¹ และสุรพล เศรษฐบุตร²
 Napawan Tosati¹, Jinda Khlibtong¹, Chalerm Sak Tumhirun¹ and Suraphol Sreshtaputra²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานทางสังคม เศรษฐกิจ และคุณลักษณะของนักส่งเสริมการเกษตร 2) เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรตามสมรรถนะ 3) เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักส่งเสริมการเกษตร 4) เพื่อพัฒนาโมเดลศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตร สุ่มตัวอย่างนักส่งเสริมการเกษตร จำนวน 194 ราย เกษตรกรต้นแบบ 9 ราย ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมการเกษตร 8 ราย เก็บข้อมูลจากการสอบถาม การสัมภาษณ์ วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา สหนาคกลุ่ม สถิติเปรียบเทียบ factor analysis และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) นักส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีเงินเดือนเฉลี่ย 22,268 บาท รายได้อื่น ๆ เฉลี่ยต่อคนเดือนละ 2,168 บาท ภาระหนี้สินเฉลี่ยต่อคนเดือนละ 8,188.13 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 7.86 ปี 2) จากการเปรียบเทียบสมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตร ที่ระดับการปฏิบัติงานและระดับความจำเป็น พบว่า การถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร และการพัฒนาองค์กรเกษตรกรวิสาหกิจชุมชน และเครือข่ายมีความแตกต่างกันมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตร ควรมีการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีการผลิตพืช การเพิ่มการดูแลด้านกฎหมาย การฝึกอบรม และการกำหนดคุณสมบัติที่ครอบคลุมกับงาน 4) โมเดลศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรโดยพัฒนาตามหลักแนวคิดของ David C. McClelland และทฤษฎีสองปัจจัยของเอิร์ชเบอร์ก (two-factor theory) ประกอบด้วย 4.1) มโนทัศน์ส่วนบุคคล (self-concept) 4.2) ทศคติต่องาน (attitude) 4.3) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) และ 4.4) ทักษะ (skills)

คำสำคัญ : ศักยภาพ นักส่งเสริมการเกษตร การปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร

Abstract

The objectives of this researcher were to 1) study the basic socio-economic conditions and characteristics of agricultural promotion officers, 2) analyze the potential of agricultural promotion officers in light of their competencies, 3) synthesize guidelines for the professional development of agricultural promotion officers, 4) develop a potential model for the professional development of agricultural promotion officials. The samples were 194 agricultural promotional officers, 9 model farmers, and 8 agricultural promotion experts. Data was collected by interview and questionnaire and was analyzed with descriptive statistics such as statistical comparison, factor analysis and content analysis. The results showed that 1) most of the agricultural promotional officials were single females. They had graduated with bachelor's degrees. Most were born in the eastern region. The officers worked under the district agricultural promotions office and held practitioner level positions. Their average monthly salary was 22,268 Baht with other additional average income of 2,168 Baht per month. The average debt of the officers was 8,188.13 Baht per month. Furthermore, the average working experience of the officers was 7.86 years. 2) The comparison of the current operating level of competence of the officers and the necessary or ideal level was significantly different (significance level of 0.05) in the areas of agricultural technology transfer, agricultural organization, community enterprise and network development. 3) The guidelines suggested by the research defined

¹ ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร วิชาเอกส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อ. ปากเกร็ด จ. นนทบุรี 11120

² ภาควิชาพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อ. เมือง จ. เชียงใหม่ 50200

¹ Program in Agricultural Extension, School of Agriculture and Cooperatives, Sukhothai Thammathirat OpenUniversity, Pakkret, Nonthaburi 11120

² Department of Agricultural Economy and Development, Faculty of Agriculture, Chiang Mai University, Mueang, Chiang Mai 50200

*Corresponding author, Email: sriwhite@hotmail.com

various features of the role of an agricultural promotion officer and covered the areas of knowledge development in plant production technology, law, and training. 4) A potential model for the professional development of agricultural promotion officers was developed using the approach of David C. McClelland and the two-factor theory of Herzberg. The model covers the domains of 4.1) self-concept 4.2) attitude 4.3) characteristics and 4.4) skills.

Keywords: potential, agricultural extension official, agricultural extension and development operation

คำนำ

ประเทศไทยมีอาชีพหลักส่วนใหญ่อยู่ในสาขาเกษตรกรรม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) ซึ่งเป็นสาขาที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง การส่งเสริมการเกษตรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาเกษตรกรรมของไทย งานส่งเสริมการเกษตรของไทยได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาการเกษตรและปรับเปลี่ยนแนวคิดของเกษตรกรจากการผลิตเพื่อการบริโภคสู่การผลิตเพื่อการค้า ในปัจจุบันการส่งเสริมการเกษตรของไทยมีแนวโน้มที่กว้างขึ้น เน้นการทำงานแบบผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีสมัยใหม่กับภูมิปัญญาของเกษตรกร และเชื่อมโยงการทำงานหลายภาคส่วน ซึ่งจะต้องอาศัยนักส่งเสริมการเกษตรที่มีศักยภาพสูง หมายถึง คุณสมบัติที่แฝงในตัวนักส่งเสริมการเกษตร ซึ่งสามารถแสดงออกเมื่อต้องปฏิบัติงาน โดยใช้ความสามารถสูงสุดที่มีในตัวและพร้อมที่จะพัฒนาความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ขณะนี้มีนักส่งเสริมการเกษตรที่มีความรู้ที่อยู่ในขอบเขตที่จำกัดตามคุณวุฒิ เช่น เศรษฐศาสตร์เกษตร เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม ประกอบกับต้องดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล ทำให้นักส่งเสริมการเกษตรต้องรับบทบาทหน้าที่มากขึ้นนอกเหนือจากการส่งเสริมการเกษตร (ยุพเรศ เชาววิทยา, 2556) ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถตามตำแหน่งนักส่งเสริมการเกษตร สะท้อนถึงการแสดงบทบาทของนักส่งเสริมการเกษตรที่ไม่ชัดเจนในสายตาของคนทั่วไป (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2557) ดังนั้น นักส่งเสริมการเกษตรจึงควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองต่อการส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร เพื่อนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตร เพื่อประโยชน์ของเกษตรกร และเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรและสังคม ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักส่งเสริมการเกษตร ในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ มีการปฏิบัติงานกับเกษตรกร ครอบคลุมพื้นที่ 9 จังหวัด ดังนี้ จันทบุรี ตราด ระยอง ชลบุรี ปราจีนบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา สระแก้ว และสมุทรปราการ จำนวน 375 ราย ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 ราย เกษตรกรต้นแบบ คือ เกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริมจากนักส่งเสริมการเกษตร ดำรงตำแหน่งประธานศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรระดับจังหวัด เลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 9 ราย จาก 9 จังหวัด และผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมการเกษตร นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับชำนาญการพิเศษ จากสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรเขต 3 จังหวัดระยอง และนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรระดับชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรเขต 3 จังหวัดระยอง และสำนักงานเกษตรจังหวัด จันทบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี เลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 8 ราย

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และสถิติ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองประชากร (pair sample t-test) ของสภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรตามสมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตร และข้อมูลศักยภาพ (บุคลิกลักษณะประจำตัว ทักษะ) ของนักส่งเสริมการเกษตรที่เป็นอยู่และที่ต้องการพัฒนา 2) วิเคราะห์ปัจจัยและจัดกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน จากปัจจัยประเภทต่าง ๆ โดยใช้สถิติ factor analysis วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรตามสมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตร โดยหาค่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) 2) องค์ประกอบ (factor extraction) โดยใช้วิธี (principal component analysis) โดยพิจารณาค่าไอแกน (eigenvalue) ซึ่งเป็นค่าความผันแปรของตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ 3) เพื่อให้การแปลความหมายชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีหมุนแกนองค์ประกอบแบบออร์ทोगอนอล (orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (varimax) เพื่อให้ตัวแปรสัมพันธ์กับองค์ประกอบชัดเจนมาก

ยิ่งขึ้น และ 3) วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) และการสนทนากลุ่ม (focus group)

ผลการศึกษาและวิจารณ์

1) สภาพพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของนักส่งเสริมการเกษตร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.3 มีอายุเฉลี่ย 36.79 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.1 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.3 จบระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.2 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออก ร้อยละ 52.6 สังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ ร้อยละ 63.9 ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 58.8 มีเงินเดือนเฉลี่ย 22,268 บาท โดยส่วนมากอยู่ในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ร้อยละ 50.5 และมีรายได้อื่น ๆ ค่าเฉลี่ยเดือนละ 2,168 บาท ส่วนมากอยู่ในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 96.4 ภาวะหนี้สินยอดรวมทั้งหมด ณ ปัจจุบัน เป็นเงิน 503,885 บาท เฉลี่ยเดือนละ 8,188.13 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.4 (คิดจากเกณฑ์การกู้เงิน สหกรณ์ออมทรัพย์กรมส่งเสริมการเกษตร ระยะปานกลาง อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 6.25 ต่อปี คำนวณจากเงินต้น 503,885 บาท และจำนวนงวดผ่อนชำระ 19 งวด) และนักส่งเสริมการเกษตรส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานส่งเสริมการเกษตรเฉลี่ย 7.86 ปี ส่วนมากอยู่ในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ร้อยละ 78.4

2) ศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามสมรรถนะ

2.1) สภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามสมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตร พบว่า การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง และการจัดการศัตรูพืชในงานส่งเสริมการเกษตร มีระดับการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $\bar{X} = 3.85$) และมีระดับความจำเป็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, $\bar{X} = 4.28$) และจากการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานและระดับความจำเป็น พบว่า การถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร และการพัฒนาองค์กรเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน และเครือข่ายที่ระดับการปฏิบัติงาน และที่ระดับความจำเป็น มีความแตกต่างกันมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการวิเคราะห์ปัจจัยและจัดกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน พบองค์ประกอบของปัจจัย จำนวน 9 กลุ่ม ได้แก่ 1) กระบวนการสนับสนุนการทำงานส่งเสริมการเกษตร 2) การถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร 3) การพัฒนาองค์กรเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน และการพัฒนาเครือข่าย 4) การจัดการศัตรูพืชในการส่งเสริมการเกษตร 5) การสื่อสารเพื่องานส่งเสริมการเกษตร 6) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 7) การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรแบบมีส่วนร่วม 8) การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการเกษตร และ 9) การปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่เกษตรกรระบุว่ามีการปฏิบัติงานและมีความจำเป็นอยู่ในระดับมาก (Table 1)

Table 1 The analysis of the elements of working conditions, promote and develop agriculture according to potential of agricultural promoters.

Factor analysis	Initial eigenvalues	% of variance
1. The process of supporting agricultural extension work	12.976	15.634
2. Agricultural technology transfer	8.591	10.350
3. Development of farmer organization community enterprise and network development	5.530	6.663
4. Pest management in agricultural extension	5.323	6.413
5. Communication of agricultural extension work	5.233	6.305
6. Organizing the learning process	4.020	4.843
7. Preparation of participatory agricultural development plans	3.740	4.506
8. Agricultural situation analysis	3.672	4.424
9. Modification of sustainable development	3.558	4.287

2.2) มโนทัศน์ส่วนบุคคล (self-concept) พบว่า นักส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อมโนทัศน์ส่วนบุคคล ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนเกษตรกรต้นแบบมีความคิดเห็นต่อมโนทัศน์ส่วนบุคคลในระดับมากที่สุด โดยทั้งนักส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกรต้นแบบเห็นตรงกันในระดับมากที่สุด ว่างานส่งเสริมการเกษตรเป็นการปฏิบัติงานที่ได้ช่วยเหลือเกษตรกรอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.08, \bar{x} = 4.33$) และมีหน่วยงานในสังกัดที่กระจายตัวอยู่ทั่วทุกภูมิภาค/มีเครือข่ายในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.98, \bar{x} = 4.33$) แต่มี 1 ประเด็นที่นักส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกรต้นแบบเห็นต่างคือการโยกย้ายตำแหน่งของนักส่งเสริมการเกษตรบ่อย ทั้งนี้ นักส่งเสริมการเกษตรเห็นว่ามโนทัศน์ด้านนี้จะก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการทำงานระหว่างเกษตรกรและหน่วยงานอื่นๆ แต่เกษตรกรต้นแบบกลับเห็นว่าการโยกย้ายดังกล่าวก่อให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน และข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม แสดงความคิดเห็นต่อศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรว่า ควรมีความมั่นใจในตนเองต่อการปฏิบัติงาน และการมีความรู้ทางเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของเกษตรกร ประกอบการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร (Table 2)

Table 2 Potential of agriculture extension officials to work in Agricultural Extension and Development of self-concept. (n=194)

Self-concept	Level of comment		
	$\bar{X}$	S.D.	Level of opinion
1. Actions that truly help farmers	4.08	0.86	High
2. Received cooperation from many sectors in the operation	3.79	0.85	High
3. There are agencies that spread all over the region to work as a network with a network to work	3.98	0.78	High
Total	3.48	0.64	High

2.3) ทศคติต่องาน (attitude) นักส่งเสริมการเกษตรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด โดยมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการและรางวัล มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) ทั้งนี้รายละเอียดด้านเพื่อนร่วมงาน นักส่งเสริมการเกษตรมองว่า เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน หน้าที่ และผลงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.74$) สำหรับรายละเอียดด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการและรางวัล นักส่งเสริมการเกษตรมองว่า มีความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) นักส่งเสริมการเกษตรมีทัศนคติเชิงลบต่อการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด โดยมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา มีทัศนคติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.56$) ทั้งนี้รายละเอียดด้านเพื่อนร่วมงาน นักส่งเสริมการเกษตรมองว่า ผู้ปฏิบัติและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) สำหรับรายละเอียดด้านผู้บังคับบัญชา นักส่งเสริมการเกษตรมองว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) สำหรับความคิดเห็นของเกษตรกรต้นแบบที่มีต่อการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับความคิดเห็นของเกษตรกรต้นแบบที่มีต่อการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ งานส่งเสริมการเกษตร ศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการเกษตรและบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน และงานเสริมการเกษตรส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตรให้ตรงกับความต้องการของตลาด ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม แสดงความคิดเห็นต่อศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรว่า 1) สวัสดิการ ที่ควรมีการดูแลด้านกฎหมายเพื่อรองรับการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับระเบียบของราชการ 2) เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร สถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของนักส่งเสริมการเกษตร และส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (Table 3)

Table 3 Potential of agriculture extension officials to work in Agricultural Extension and Development of attitude.

(n=194)

Attitude	Level of attitude							
	Negative			Neutral		Positive		
	$\bar{X}$	S.D.	Level of opinion	Number	Percent	$\bar{X}$	S.D.	Level of opinion
1. Colleagues	4.05	1.38	High	10	5.15	3.62	1.05	High
- Practitioners and colleagues exchange opinions and suggestions	4.57	1.13	Highest	3	1.55	3.72	1.03	High
- Colleagues give intimacy, help or support in the mission and work outcome	4.25	1.49	Highest	3	1.03	3.74	1.02	High
2. Supervisor	2.56	1.42	Low	63	32.47	3.38	1.11	Moderate
- The supervisor must be a good model for conveying and sharing knowledge to create continuous learning	2.96	1.46	Moderate	7	3.61	3.50	1.21	High
3. Compensation / welfare and awards	2.43	1.45	Low	65	33.51	3.16	1.12	Moderate
- There Is a convenient and fast process in utilizing the right to claim medical expenses and other welfare fees	3.15	1.21	Moderate	10	5.51	3.47	1.21	High
Total	2.57	0.68	Low	38	19.59	3.41	0.18	High

2.4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) นักส่งเสริมการเกษตรมีระดับลักษณะประจำตัวของนักส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และมีระดับความจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) โดยมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากและมีความจำเป็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเกษตรกร ($\bar{X} = 4.39$, $\bar{X} = 4.58$) 2) การเป็นผู้บริการ ($\bar{X} = 4.04$, $\bar{X} = 4.36$) และ 3) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.90$, $\bar{X} = 4.32$) ทั้งนี้ในด้านมนุษยสัมพันธ์กับเกษตรกร พบว่า มีความบริสุทธิ์ใจต่อเกษตรกรระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และระดับความจำเป็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) ด้านการเป็นผู้บริการ พบว่า มีทัศนคติที่ดีต่อการบริการระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) และระดับความจำเป็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) ด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ พบว่า ความรับผิดชอบและตรงต่อเวลาระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และระดับความจำเป็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) และจากการเปรียบเทียบค่า t คำนวณได้เท่ากับ -9.97 ซึ่งน้อยกว่าค่า t วิฤติ (.05 t = 1.76) และค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.00 แสดงว่า ศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของนักส่งเสริมการเกษตรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเกษตรกรต้นแบบแสดงความคิดเห็นต่อบุคลิกลักษณะของนักส่งเสริมการเกษตรในระดับมากเช่นเดียวกัน ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม มีการแสดงความคิดเห็นต่อศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรว่า การบริการ งานส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบันเป็นอีกหนึ่งรูปแบบของการบริการ นักส่งเสริมที่ดีควรมีใจในการให้บริการ (Table 4)

Table 4 Potential of agriculture extension officials to work in Agricultural Extension and Development of traits.

(n = 194)

Traits	Level of Traits			Level of necessity			T	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	Level of opinion	$\bar{X}$	S.D.	Level of opinion		
1. Communication / PR capability	3.90	0.59	High	4.32	0.63	Highest	-9.18	0.00
- Responsible and punctual	4.14	0.73	High	4.42	0.71	Highest	-4.86	0.00
2. Being a service person	4.04	0.55	High	4.36	0.65	Highest	-7.12	0.00
- Have a good attitude towards service	4.22	0.69	Highest	4.45	0.71	Highest	-5.09	0.00
3. Human relations with farmers	4.39	0.55	High	4.58	0.65	Highest	-7.12	0.00
- Be since with farmers	4.51	0.63	Highest	4.65	0.56	Highest	-4.03	0.00
Total	3.90	0.59	High	4.35	0.56	Highest	-9.97	0.00

2.5) ทักษะ (skills) ในภาพรวมทักษะของนักส่งเสริมการเกษตรที่ใช้ในการส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และมีระดับความจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) โดยมีรายละเอียดทักษะอยู่ในระดับมาก และระดับความจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ได้แก่ 1) ทักษะการพูด ($\bar{X} = 4.07$, $\bar{X} = 4.49$) 2) ทักษะการอ่าน ($\bar{X} = 4.01$, $\bar{X} = 4.38$) 3) ทักษะการฟัง ($\bar{X} = 3.97$, $\bar{X} = 4.42$) 4) ทักษะการเขียน ($\bar{X} = 3.90$, $\bar{X} = 4.32$) 5) การบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.86$, $\bar{X} = 4.30$) และ 6) การใช้สื่อ ($\bar{X} = 3.60$, $\bar{X} = 4.23$) ทั้งนี้ในด้านทักษะการพูด พบว่า การให้เกียรติผู้ฟัง มีกิริยาท่าทางการพูด ให้เกียรติผู้ฟังมีทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) และระดับความจำเป็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ด้านทักษะการอ่าน มีการจดประเด็นสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และระดับความจำเป็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) ด้านทักษะการฟัง มีการตั้งเป้าหมายในการฟังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และระดับความจำเป็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) ด้านทักษะการเขียน ทักษะการสะกดคำถูกเรียบเรียงถ้อยคำให้สื่อความหมายได้ชัดเจนและรู้จักการแบ่งวรรคตอนให้ถูกต้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และระดับความจำเป็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) ด้านการบริหารจัดการ การตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และระดับความจำเป็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) และด้านการใช้สื่อ ทักษะการผลิตสื่อที่ช่วยกระตุ้นและสร้างความสนใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และระดับความจำเป็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนเกษตรกรต้นแบบแสดงความคิดเห็นต่อบุคคลลักษณะของนักส่งเสริมส่งเสริมการเกษตรในระดับมากเช่นเดียวกัน และจากการเปรียบเทียบศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตร ในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร ด้านทักษะของนักส่งเสริมการเกษตรที่ใช้ในการส่งเสริมการเกษตร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม แสดงความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์ของนักส่งเสริมการเกษตรว่า ทักษะการเขียนของนักส่งเสริมการเกษตรถูกนำมาใช้น้อยลง ประกอบกับเทคโนโลยีที่พัฒนา มีการใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว (Table 5)

Table 5 Potential of agriculture extension officials to work in Agricultural Extension and Development of skills.

(n=194)

Skills	Level of skills			Level of necessity			T	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	Level of opinion	$\bar{X}$	S.D.	Level of opinion		
1. Listening skill	3.97	0.65	High	4.42	0.64	Highest	-8.45	0.00
- Set goals for listening	4.04	0.68	High	4.38	0.73	Highest	-5.57	0.00
2. Speaking skill	4.07	0.61	High	4.49	0.62	Highest	-9.14	0.00
- Use gestures Speaking to honor the listener	4.24	0.63	Highest	4.55	0.61	Highest	-6.55	0.00
3. Reading skill	4.01	0.63	High	4.38	0.89	Highest	-5.99	0.00
- Note important issues	4.03	0.74	High	4.56	2.3	Highest	-3.22	0.00
4. Writing skill	3.90	0.71	High	4.32	0.72	Highest	-7.19	0.00
- Use correct word spelling. Have a good word organizing to convey meaning, be clear and know how to divide punctuation correctly	4.04	0.75	High	4.29	0.78	Highest	-4.82	0.00
5. Use of media	3.60	0.89	High	4.23	0.86	Highest	-9.91	0.00
- Produce media that stimulate and create interest	3.65	0.94	High	4.29	0.88	Highest	-9.10	0.00
6. Management	3.86	0.78	High	4.30	0.80	Highest	-7.48	0.00
- Have decision making to achieve goals	3.89	0.87	High	4.30	0.84	Highest	-6.90	0.00
Total	4.12	0.65	High	4.42	0.56	Highest	-9.17	0.00

3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักส่งเสริมการเกษตรที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร ตามประเด็นการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมการเกษตร แบ่งได้ตามประเด็นดังนี้

3.1) มโนทัศน์ส่วนบุคคล (self-concept) ควรมีแนวทางการพัฒนาได้แก่ 1) การกำหนดหน้าที่บทบาทการปฏิบัติงานประจำตำแหน่งที่ครอบคลุม และบ่งชี้ถึงลักษณะการปฏิบัติงานจริง 2) เพิ่มเติมความรู้เทคโนโลยีการผลิต

3.2) ทศคติต่องาน (attitude) ควรมีแนวทางการพัฒนาได้แก่ 1) การให้การดูแลด้านกฎหมาย สร้างมั่นคงในการประกอบอาชีพ 2) การสร้างทีมพี่เลี้ยงสำหรับการช่วยเหลือ/ให้คำปรึกษา

3.3) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) ควรมีแนวทางการพัฒนาได้แก่ การฝึกอบรมที่มุ่งการพัฒนากการปฏิบัติงาน

3.4) ทักษะ (skills) ควรมีแนวทางการพัฒนาได้แก่ 1) การกำหนดคุณสมบัติที่ครอบคลุมการกับปฏิบัติงาน 2) การคัดเลือกที่ใช้หลักการพิจารณาของศักยภาพ

3.5) สภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรตามสมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตร ควรมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของนักส่งเสริมการเกษตร โดยเน้นหนักในประเด็นการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร และการพัฒนาองค์กรเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน และเครือข่าย

4) โมเดลศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร จากผลการวิจัย พบว่า ศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตร ประกอบไปด้วย มโนทัศน์ส่วนบุคคล (self-concept) ทศคติต่องาน (attitude) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) และทักษะ (skills) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตร จากการสกัดองค์ประกอบใหม่ด้วยวิธี factor analysis และจากการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงโมเดลอีกครั้ง และทำการประเมินโมเดลโดยผู้เชี่ยวชาญ จึงสามารถสรุปเป็นโมเดลการพัฒนาศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร ตามหลักแนวคิดของ David C. McClelland (David C. McClelland, 1973 อ้างใน พชร สันทัด, 2557: 22) นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (two-factor theory) เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น/ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา/ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) จนวนไปสู่กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การได้คนมาทำงานในองค์กร (acquisition) การดูแลรักษาให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (retention) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ (Figure 1)

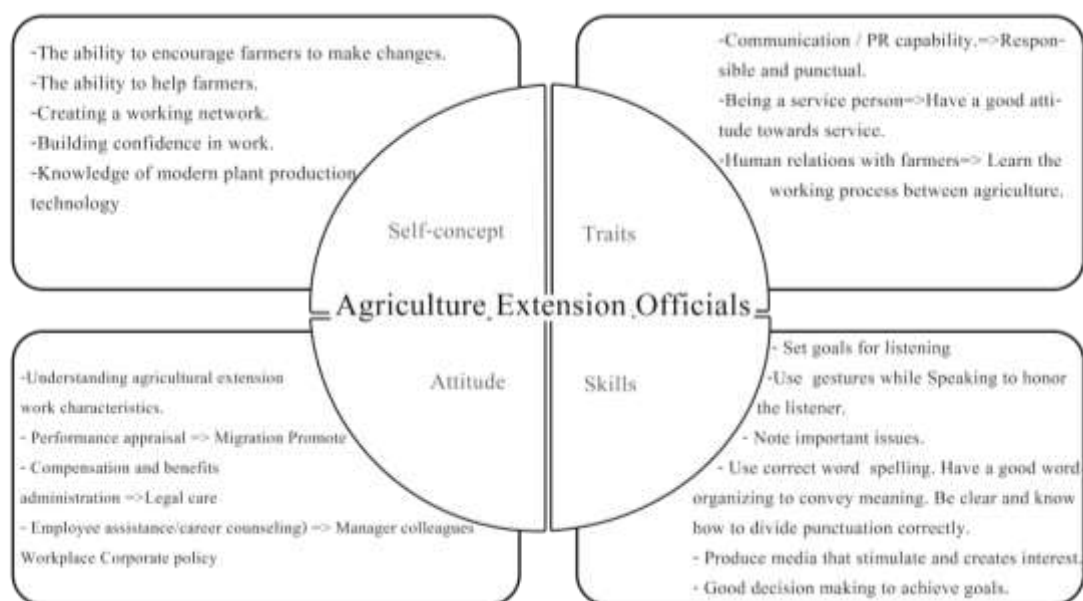


Figure 1 Model of potential of agriculture extension officials to work to Agriculture Extension and Development.

สรุปผลการศึกษา

ศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร สรุปได้ดังนี้

1) สภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามสมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตร ในด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร และการพัฒนาองค์กรเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน และเครือข่าย และมีการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพืชไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร (ชัยญากัก หล้าแหล่ง, 2559)

2) ศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามสมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตร สามารถแบ่งประเด็นได้ดังนี้

2.1) นักส่งเสริมการเกษตรจำเป็นต้องมีทัศนคติส่วนบุคคล (self-concept) เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ (1) การกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณสมบัติของงานส่งเสริมการเกษตรที่มุ่งให้การช่วยเหลือเกษตรกรอย่างแท้จริง (2) การสร้างเครือข่ายการทำงาน ด้วยลักษณะงานส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วน และ (3) มีการโยกย้ายตำแหน่งของนักส่งเสริมการเกษตรบ่อย

2.2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงทัศนคติของนักส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ (1) เพื่อนร่วมงาน จะต้องให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่และผลงาน (2) ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการและรางวัล จะต้องมีความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าสวัสดิการต่าง ๆ (3) ความสำเร็จการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้บังคับบัญชา (4) การกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงาน เน้นการศึกษา วิจัยและพัฒนางานด้านการเกษตร รวมทั้งบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน และ (5) การกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานให้มีขีดความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตรให้ตรงกับความต้องการของตลาด

2.3) นักส่งเสริมการเกษตรควรมีบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ได้แก่ (1) การมีมนุษยสัมพันธ์กับเกษตรกร เรียนรู้กระบวนการทำงานระหว่างเกษตรกร สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของเกษตรกร (2) การเป็นผู้บริการ และ (3) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เกษตรกรได้

2.4) ทักษะของนักส่งเสริมการเกษตรที่ใช้ในการส่งเสริมการเกษตร (skills) ได้แก่ (1) ทักษะการพูด ได้แก่ การให้เกียรติผู้ฟัง มีกิริยาท่าทาง การพูดให้เกียรติผู้ฟัง (2) ทักษะการอ่าน ได้แก่ มีการจดประเด็น (3) ทักษะการฟัง ได้แก่ การตั้งเป้าหมายในการฟัง (4) ทักษะการเขียน ได้แก่ การสะกดคำ เรียบเรียงถ้อยคำให้สื่อความหมายได้ชัดเจน และรู้จักแบ่งวรรคตอนให้ถูกต้อง (5) การบริหารจัดการ ได้แก่ การตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมาย และ (6) การใช้สื่อ ได้แก่ การผลิตสื่อที่ช่วยกระตุ้นและสร้างความเข้าใจ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตร โมเดลการพัฒนาศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร สรุปได้ดังนี้

3.1) มโนทัศน์ส่วนบุคคล (self-concept) ของนักส่งเสริมการเกษตร ควรมีความมั่นใจในตนเองต่อการปฏิบัติงาน และการมีความรู้ทางเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของเกษตรกร ประกอบการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร

3.2) ทัศนคติต่องาน (attitude) ประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของนักส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ (1) สวัสดิการ ที่ควรมีการดูแลด้านกฎหมายเพื่อรองรับการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับระเบียบของราชการ และ (2) เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร สถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของนักส่งเสริมการเกษตร และส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

3.3) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) ประเด็นในส่วนของการบริการงานส่งเสริมการเกษตรในปัจจุบัน เป็นอีกหนึ่งรูปแบบของการบริการ นักส่งเสริมการเกษตรที่ดีควรมีใจในการให้บริการ

3.4) ทักษะ (skills) ด้วยภาระงานปัจจุบัน และปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตร ทำให้ประเด็นทักษะการเขียนของนักส่งเสริมการเกษตรถูกนำมาใช้น้อยลง ประกอบกับเทคโนโลยีที่พัฒนา มีการใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว

ตามหลักแนวคิดของ David C. McClelland ศักยภาพประกอบด้วย ทักษะ (skills) มโนทัศน์ส่วนบุคคล (self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) ทัศนคติต่องาน (attitude) ดวงเดือน จันทรเจริญ (2549) กล่าวถึง ศักยภาพ เพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อของคนในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยกำหนดกรอบของพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยในการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (two-factor theory) เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ตามที่มีการกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ 1) ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 2) ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ว่าด้วยการพัฒนาองค์ความรู้ของเกษตรกรสู่เกษตรกรมืออาชีพ และ 3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12 ว่าด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม จะเห็นได้ว่าทุกแนวทางการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย มุ่งเน้นการพัฒนาเกษตรกร อันเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีพึ่งพาตนเองได้ การส่งเสริมการเกษตรเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการพัฒนาภาคการเกษตรของประเทศผ่านนักร้องส่งเสริมการเกษตรที่มีศักยภาพพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของเกษตรกร

จากการนำผลการวิจัยวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT analysis) นำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ (TOWS matrix) เพื่อหาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังมีรายละเอียดดังนี้

- 1) ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ คือ การสร้างความเข้าใจงานส่งเสริมการเกษตรให้กับนักร้องส่งเสริมการเกษตรรุ่นใหม่ผ่านการจัดอบรมหลักสูตร (ระยะยาว) และทดลองปฏิบัติงานระดับพื้นที่ เพื่อพัฒนามโนทัศน์ส่วนบุคคลและบุคลิกลักษณะประจำตัวของนักร้องส่งเสริมการเกษตร
- 2) ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การสร้างสื่อการเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีการผลิตพืชที่สำคัญ และสนับสนุนเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของนักร้องส่งเสริมการเกษตร เพื่อการพัฒนาทักษะในการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรของนักร้องส่งเสริมการเกษตร
- 3) ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การสร้างทีมพี่เลี้ยงในงานส่งเสริมการเกษตรให้กับนักร้องส่งเสริมการเกษตรรุ่นใหม่ การถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร เพื่อพัฒนามโนทัศน์ส่วนบุคคล และการส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะด้านการเขียน
- 4) ด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การสร้างระบบสวัสดิการ (ด้านกฎหมาย) สนับสนุนการทำงาน เพื่อการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่องานของนักร้องส่งเสริมการเกษตร

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการเกษตร. 2557. นโยบายกรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2558. กรุงเทพฯ: กองแผนงาน กรมส่งเสริมการเกษตร.
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2560. ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.
- ชัยญากัก หล้าแหล่ง. 2559. การวิเคราะห์ต้นทุน ผลตอบแทน และประสิทธิภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจของภาคใต้. วารสารวิชาการ 36 (4) : 1-17.
- ดวงเดือน จันทร์เจริญ. 2549. การใช้ Competency พัฒนาบุคลากร. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2 (1): 304-314.
- พชร สันต์. 2557. ศาสตร์และศิลป์ การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สยามส่งเสริมคุณธรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพเรศ เชาววิทยา. 2556. การปฏิบัติงานตามระบบส่งเสริมการเกษตรของเกษตรกรตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปริญญเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชา ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559. แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ สิบสอง (พ.ศ. 2560-2564). สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. 2561. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2559. ข้อมูลสำมะโนประชากร. สำนักส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. <http://www.qlf.or.th/Home/Contents/594>. (1 มิถุนายน 2559).

วันรับบทความ (Received date) : 30 ธ.ค. 61

วันแก้ไขบทความ (Revised date) : 18 มี.ค. 62

วันตอบรับบทความ (Accepted date) : 17 มี.ย. 62